

В диссертационный совет Д 224.008.01 на  
базе ФГБУ «Всероссийский научно-  
исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты  
Российской Федерации

## **ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

доктора экономических наук, профессора Радько Сергея Григорьевича на диссертацию Троицкой Анны Александровны на тему: «Совершенствование оценки трудового потенциала организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

### **Актуальность темы исследования**

Современная экономика предъявляет новые требования к качеству ресурсов, их эффективному использованию и оптимальному взаимодействию. В полной мере это относится и к человеческим ресурсам, роль которых в новых условиях многократно возрастает. В этой связи особый интерес вызывает проблема управления трудовым потенциалом работников, организаций, регионов, отраслей народного хозяйства и страны в целом. Соотношение и роль компонентов трудового потенциала в современных условиях меняется, и это предъявляет новые требования к их теоретическому осмыслению. В различных источниках приводятся разные трактовки категорий, относящихся к трудовому потенциалу, что свидетельствует о необходимости проведения унификации понятий и определений.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью разработки новых и совершенствования имеющихся методов оценки трудового потенциала. Несмотря на то, что экономико-математический инструментарий все больше усложняется, методики трудно встраиваются в систему оценки как производства в целом, так и трудовых отношений. В процессе создания методологии оценки и повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности наблюдается тенденция отставания разработок,

имеющих практическое применение, от теоретических моделей. В экономическом анализе получили распространение интегральные показатели, представляющие собой своеобразные критерии эффективности. Но их применение не всегда целесообразно, так как совместное рассмотрение значительного числа социально-экономических факторов ведет к затруднениям в интерпретации полученных результатов. Это справедливо в случае трудового потенциала, анализ которого осложняется тем, что структура потенциала совокупности работников любой численности характеризуется сложными взаимосвязями. Вышесказанное обуславливает экономическую целесообразность создания методик оценки трудового потенциала организации, в которых были бы устранены указанные недостатки.

Все это говорит о том, что выбранная тема и диссертационное исследование, выполненное Троицкой А.А., актуально для современного уровня развития экономических отношений в Российской Федерации.

Логика и структура исследования традиционны. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии (173 источника). Объем работы - 164 страницы, содержащие 22 рисунков и 24 таблиц. В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования Троицкой А.А. Работа отличается высокой степенью научности изложения и грамотным оформлением.

### **Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальности**

Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом научной специальности Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пунктами:

- 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.) (п. 1 и 2 научной новизны диссертации);

- 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров (п. 3, 4 и 5 научной новизны диссертации).

#### **Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций**

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, характеризуются высокой степенью обоснованности и достоверности. Обоснованность выдвинутых автором положений теоретического и практического характера подтверждается: во-первых, критическим анализом обширного научного материала и прикладных трудов; во-вторых, корректным применением исследовательского и аналитического аппарата; в-третьих, корректно проведенными экономико-математическими расчетами; в-четвертых, опытом практического применения результатов исследования в деятельности промышленного предприятия и в учебном процессе; в-пятых, обсуждением полученных результатов на международных и всероссийских конференциях; в-шестых, публикацией результатов исследований в рецензируемых научных изданиях, в том числе включенных в перечень Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

#### **Научная новизна выводов и рекомендаций диссертационной работы**

**Научная новизна** данного исследования заключается в решении важных научных задач: обосновании необходимости совершенствования методов оценки трудового потенциала организации и теоретико-методологическом обосновании данной оценки путем выявления и моделирования его частных показателей, а также определения их влияния на величину интегрального показателя трудового потенциала организации.

Анализ научной литературы, проведенный автором в диссертационном исследовании, показал, что в настоящее время нет четкого устоявшегося понимания сущности трудового потенциала и места этого понятия в системе

категорий экономики труда. Ввиду этого диссертантом **в рамках первой** научной задачи обобщены существующие трактовки трудового потенциала в 1 главе диссертационного исследования «Обоснование теоретико-методических особенностей совершенствования оценки трудового потенциала работников и организаций», п.п. 1.1 «Сущность трудового потенциала и его взаимосвязь с другими понятиями экономики труда». В ходе исследования автором уточнено содержание понятий «трудоу потенциал организации», «трудоу потенциал работника» и их взаимосвязи с другими понятиями экономики труда: «рабочая сила», «трудоу ресурсы», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», показаны сущность и роль трудового потенциала как предмета исследования и управления в организации.

**В рамках второй** научной задачи в 1 главе диссертационного исследования, п.п. 1.2 «Анализ методических подходов к оценке трудового потенциала работников и организации» автором систематизированы существующие подходы к составу и оценке трудового потенциала организации и разработана новая классификация его компонентов. В качестве основных определены кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический потенциалы, каждый из которых имеет собственное содержание и включает свои составляющие – частные социально-экономические показатели деятельности организации.

Данный и следующий результаты получены на основе проведенного автором в 2020 г. опроса более 100 экспертов – руководителей организаций, ведущих специалистов экономического профиля и ученых, работающих в области экономики труда. В процессе исследования номенклатура частных показателей уточнялась и корректировалась методом экспертных оценок и социологического опроса при определении весовых коэффициентов частных показателей трудового потенциала организации. Разработанная в рамках исследования подробная схема трудового потенциала организации создает новые возможности адресного управленческого воздействия на развитие компонентов трудового потенциала организации, способствующих повышению экономических результатов ее деятельности.

**В рамках третьей научной задачи** во 2 главе диссертации «Методические основы оценки трудового потенциала работников и организации», п.п. 2.3 «Методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации» автором систематизированы существующие методы комплексной оценки трудового потенциала организации, определены частные показатели компонентов трудового потенциала организации. Установлены взаимосвязи между показателями компонентов трудового потенциала, требуемые для анализа трудового потенциала организации и работников в баллах. В процессе исследования номенклатура частных показателей потенциалов уточнялась и корректировалась методом экспертных оценок при определении весовых коэффициентов частных показателей трудового потенциала организации.

**В рамках четвертой научной задачи** в главе 3 «Роль трудового потенциала в развитии организации и практическое использование его количественной оценки», п.п. 3.3 «Практика и перспективы использования методики количественной оценки трудового потенциала организации» диссертантом разработана и реализована методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям (план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка), взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации и работника измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения. Деление на сумму весовых коэффициентов частных показателей потенциалов делает формулу расчета интегрального показателя применимой в случаях, когда отдельные частные показатели потенциала отсутствуют в организации за определенный период времени либо при расчете их веса имели место погрешности округления. Таким образом, расчетные значения трудового потенциала организации приводятся к 100-балльной шкале измерения.

В рамках **пятой научной задачи** с помощью экономико-математических методов доказаны взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы. В результате проведенного исследования показано, что более высокий уровень этих показателей, а также инновационная активность самой организации обеспечивают работникам повышенную заработную плату. Это означает положительное влияние данных показателей на экономику страны в целом, так как валовый внутренний продукт прямо зависит от доходов населения.

### **Научное и практическое значение результатов диссертационной работы**

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в том, что полученные результаты дополняют теоретический и методологический аппарат оценки трудового потенциала, создают возможность исследования современных тенденций устойчивого экономического развития организаций, содействуют преодолению кризисных явлений. Представленные теоретические выводы и предложения, а также предложенный в исследовании подход к совершенствованию оценки трудового потенциала организации могут послужить базой для дальнейших теоретических и прикладных разработок в данной области.

Методика количественной оценки трудового потенциала организаций с формулами расчета показателей трудового потенциала организации, которая позволяет обеспечить приращение научного знания в таких областях экономики труда, как влияние трудового потенциала на экономические показатели организации, стимулирование и оплата труда работников как факторы роста их доходов, повышение профессиональных, инновационных и других компетенций, зависимость квалификации кадров от их заработной платы, а также повышение конкурентоспособности работников. Диссертация может послужить основой дальнейших научных теоретических и прикладных разработок в области управления персоналом.

**Практическая значимость проведенного исследования** заключается в том, что основные положения, выводы и рекомендации доведены до

конечного результата – целостной и апробированной на практике методики количественной оценки трудового потенциала организации, и способствуют решению исключительно важной задачи эффективного использования и развития трудового потенциала организации в современных условиях.

Результаты исследования могут быть использованы в качестве методологической базы:

- при совершенствовании законодательства в исследуемой области, оказании государственной поддержки организациям и осуществлении регулирования их деятельности;

- при проведении анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях различного масштаба и форм собственности;

- при принятии управленческих решений в организациях, направленных на обеспечение их устойчивого развития;

- при прогнозировании стратегического развития персонала в условиях возникновения экономических кризисов.

### **Замечания по диссертационной работе**

1. В п.п. 1.3 диссертации автор провел исследование взаимосвязи компонентов трудового потенциала работника и его конкурентоспособности, однако не включил полученные результаты в число представляемых на защиту.

2. Автор в диссертационной работе не уделяет подробного внимания взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работника и организации.

3. В работе не анализируются факторы, затрудняющие использование на предприятиях разработанной методики количественной оценки трудового потенциала.

Тем не менее, приведенные выше замечания носят дискуссионный характер и не снижают научной и практической значимости работы, выполненной на высоком научном уровне.

## Заключение по диссертационному исследованию

В диссертации Троицкой А.А. решена научная задача, имеющая важное значение – на основе разработанной автором классификации компонентов и частных показателей трудового потенциала организации создана методика количественной оценки трудового потенциала организации. Полученные лично автором результаты достоверны, обладают научной новизной и могут быть рекомендованы к практическому применению в управлении трудовыми ресурсами. Текст автореферата соответствует основному содержанию диссертации. По теме исследования автором опубликованы 12 статей в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Рассмотренная диссертационная работа соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, а ее автор Троицкая А.А. заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

### ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента

Института экономики и менеджмента ФГБОУ ВО

«РГУ им. А.Н. Косыгина», д-р экон. наук, профессор

С.Г. Радько

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

Адрес: 119071, г. Москва,

ул. Малая Калужская, д. 1, кабинет 1342 (площадка 2)

Телефон 8 (495) 811-01-01, доб. 1089

e-mail: [kaf-em@rguk.ru](mailto:kaf-em@rguk.ru)

сайт организации <https://kosygin-rgu.ru>



Истина преобладает  
Подпись секретаря Ученого совета  
ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»  
**ПАРАХИН В.А.**

24.01.2022

Подпись

ФИО